

### ③ 育児、介護を両立できる取組の実施

(取組例：柔軟な勤務制度、学校行事参加のための特別休暇制度)

※「京都モデル」WLB認証企業及び「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定している場合は免除

#### 〈認証基準〉

- ・取組の実施及び全職員への周知

#### 〈確認方法〉

- 【現地確認】 職員への周知文書
- 【ヒアリング】 取組の利用状況

### 認証取得にあたってのプロセス

#### 1. 育児、介護を両立できる取組を決定

※既に、育児、介護を両立できる取組を実施しているが、実施内容に個人差があったり、事業所内において制度として取り決めがない場合は、会議等において確認、決定します。  
必要に応じて就業規則もしくは育児、介護休業に関する規則等に規定します。

#### 2. 取組内容を職員に周知するための文書を作成〈周知文 例〉77ページ参照

※就業規則に規定されている場合は、就業規則をもって周知文書とすることができます。

#### 3. 育児、介護を両立できる取組の実施状況を管理

### 育児、介護を両立できる取組例

#### 〈時間的支援〉

- ・育児、介護休業を取得しやすくするための代替要項の確保
- ・育児休業、介護休業、短時間勤務制度の要件拡充
- ・生活に合わせた勤務時間の調整
- ・時間単位での有給休暇取得制度の積極的活用
- ・子の学校行事に活用できる特別休暇の設定

#### 〈経済的支援〉

- ・育児、介護にかかる費用の補助
- ・休業の一定期間を有給化

#### 〈社会的支援〉

- ・育児、介護と仕事の両立を支援するための相談窓口設置
- ・子育てサロン、介護サロン等を開催することによる経験者などとの交流、懇談



## 〈育児・介護を両立できる取組：周知文 例〉

社会福祉法人〇〇会  
総務課

### 平成 29 年度育児・介護両立支援制度について

日頃より、利用者、入居者サービスの提供にあたり、日々懸命にお取り組みをいただきありがとうございます。当法人では、育児や介護と仕事を両立できるよう、職員を支援するプログラムを下記のとおり実施しております。

なお、ご理解、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

#### 記

- 対象者 就学前の子を養育しているもの  
同居もしくは別居する祖父母、父母を介護しているもの
1. 短時間勤務制度 時間の短縮：正規雇用のまま、通常の勤務時間の始業時間や終業時間を別に定め、労働時間を短縮します。  
日数の短縮：正規雇用のまま、ひと月あたりの労働日数を別に定め、労働時間を短縮します。  
当制度の適用が不要となった場合、本人の希望により、通常の正規職員と同等の時間数に戻すことができます。
- <手続き>  
①育児・介護のための短時間勤務申請書の記入  
②総務課に提出し、個別に労働時間および労働日数、賃金の決定  
③決定内容に応じて雇用契約の締結  
④翌月より適用開始

※ 上記内容についてのお問い合わせは総務課（075-〇〇〇-△△△△）課長〇〇まで。

以上